ترکاشوند، فتانه؛ قیاسی، میترا؛ تربت‌جو، سیدرضا (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی). *پژوهشنامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۸ (۱)، ۹۹-۱۲۰.

بررسی ارتباط بین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی)

فتانه ترکاشوند[۱]، میترا قیاسی[۲]، سیدرضا تربت جو[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۳۰ DOI: 10.22067/riis.v0i0.67151

چکیده

مقدمه: سیبرنتیک مفهومی نوین در فرآیندهای سازمانی است که استفاده از آن در مدیریت فرهنگ سازمانی اهمیت چشم‌گیری دارد. مدیریت سیبرنتیک با مدیریت صحیح و علمی فرهنگ در سازمان، راه را برای دستیابی به اهداف سازمانی فراهم می‌سازد. هدف پژوهش تعیین ارتباط بین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی بوده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر ازلحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات تحلیلی – پیمایشی است. جامعه آماری کلیه مدیران، سرپرستان و کارشناسان سازمان اسناد و کتابخانه ملی بوده است که تعداد کل آنها ۸۶۶ نفر بود که براساس آزمون کوکران حجم نمونه ۲۶۶ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده در دسترس بود. ابزار گردآوری، پرسشنامه پیش‌ساخته بوده است که از لحاظ روایی و پایایی مورد سنجش واقع شده است و ضریب پایایی ۰/۸۹۶ براساس ضریب آلفای کرونباخ بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمونT ، تحلیل واریانس چند متغیره) با نرم‌افزارهای اس پی اس ۲۴ و لیزرل ۸/۸ استفاده شد.

یافته‌ها: فرهنگ سازمانی (۱۴۷/۳) و مدیریت سیبرنتیک (۱۱۸/۳) در وضعیت متوسط قرار دارند. ثبات دارای بالاترین میانگین (۱۵۱/۳) بوده است و مأموریت و سازگاری درگیری در وضعیت نزدیک به متوسط قرار داشت. در بین شاخص‌های مدیریت سیبرنتیک تعاملات دارای بالاترین میانگین (۳۱۶/۳) است و تصمیم‌گیری (۶۶۰/۲) دارای کمترین میانگین بود. ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سیبرنتیک بیشترین میزان همبستگی را بین دو شاخص پیوندها و تصمیم‌گیری (۸۶۳/۰) و کمترین میزان همبستگی را بین درگیری و تعاملات (۰۸۴/۰) نشان داد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سلسله مراتب

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، ایران، (نویسنده مسئول)، f.torkashvand94@gmail.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، ایران، mighiasi@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت شهری دانشگاه تهران، torbatjoor@yahoo.com

(۵/۹۱ درصد)، تصمیم‌گیری (۹/۹۰ درصد) کنترل و نظارت (۰/۹۰۲ درصد) بیشترین تأثیر را بر سیبرنتیک و مأموریت (۴/۵۴ درصد) بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی داشته است. همچنین نشان داد که بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و مدل سایبرنتیک ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: پس از جمع‌آوری داده‌های حاصل از پرسشنامه برای بررسی نتایج و کسب آنها لازم است از نرم‌افزارهایی جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده بهره برد که از جمله این نرم‌افزارها استفاده از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری PLS استفاده گردید.، نتایجی که از این مطالعه حاصل شد نشان می‌دهد که مدیریت سیبرنتیک به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با مدیریت صحیح و علمی مسائل درون سازمانی، اثری مثبت بر فرهنگ سازمانی گذاشته، موجب تشریک مساعی کارکنان و همچنین تلاش هدفمند برای رقابت با سایر رقبا در تحقق اهداف سازمانی می‌گردد؛ بنابراین، جهت ارتقا و بهره‌برداری از ابعاد و شاخص‌های مدیریت سیبرنتیک باید اقداماتی مشخص و برنامه‌ریزی شده صورت گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت سیبرنتیک، فرهنگ سازمانی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی.

مقدمه

سازمان‌های امروزی دیگر فرصت‌های زمانی سازمان‌های دیروز را ندارند؛ بنابراین همواره باید با توسل به‌سرعت و مهارت، توانمندی‌های خود را به‌روز نگه دارند و در عرصه کنونی رقابت، یک گام جلوتر از سایر رقبا حرکت کنند. توجه به سازمان‌ها از جهت فرهنگ سازمانی، طی دهه‌های اخیر، توجه به سازمان‌ها از جهت فرهنگ سازمانی در مطالعه سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است، درحالی‌که فرهنگی پویا و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند. در برابر تغییرات سریع به‌خوبی از خود واکنش نشان داده و سازمان را در مسیر ترقی و پیشرفت قرار می‌دهد (Davenport & Prusak, 2000). فرهنگ سازمانی نیروی اجتماعی است که نامشهود است ولی در عین‌حال بسیار قدرتمند می‌باشد (Hogan, Solen, Leonard & Kott, 2013). اما نکته قابل‌توجه این است که چگونه می‌توان به فرهنگ سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد در سازمان‌ها کمک کرد؛ برای این منظور به ساختاری با ویژگی‌هایی خاص نیاز است که با کنکاش محیط درون سازمانی و بر اساس فرایند اصلاحی خود، تسهیل‌کننده فرهنگ سازمانی باشد که چنین ساختاری را «مدیریت سیبرنتیک» می‌نامند. وظیفه اصلی مدیریت سیبرنتیک، توجه به مسائل درون‌سازمانی است و موضوع‌هایی چون هدف‌گذاری و کنترل، تصمیم‌گیری مشارکتی، ساختارهای مسطح، جریان صحیح اطلاعات و توسعه حس مالکیت را مورد توجه قرار می‌دهد (Rodriguez, 2007). مدیریت سیبرنتیک در سازمان با بررسی محیط داخلی به‌دنبال ساختاری است که عوامل و شاخص‌های خود را با هدف دستیابی به دستگاه‌های خود اصلاح

(خودکنترل) که خاص دستگاه‌های سیبرنتیک محور است به‌صورت هماهنگ برای انجام فعالیت‌ها سازماندهی کند. در این راستا مدیریت سیبرنتیک به‌دنبال حذف ساختارهای سنتی و ناکارآمد و تسهیل ارتباطات میان بخش‌ها و دستگاه‌های فرعی درون‌سازمانی است (Clement-Okooboh & Oliver, 2014).

سازمان، نیازمند ترکیب گسترده‌ای از نگرش‌ها و ویژگی‌های مناسبی از فرهنگ مناسب است (Oliver, 2014)؛ زیرا فرهنگ سازمانی تقریباً همه‌چیز در سازمان را پوشش می‌دهد و اهرمی جهت تقویت رفتار سازمانی است و از این طریق، به افراد در درک عملکرد سازمان کمک می‌کند (Jing & Gayle, 2008). نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی ابتدا در قالب کلی‌تری تحت عنوان اثربخشی سازمانی، توسط نویسندگان و پژوهشگرانی نظیر پیتر و ویتمن (Peters & Waterman, 1982) و دیل و کندی (Deal & Kennedy, 1982) بیان شد و سپس کاتر و هسکت (Kotter & Heskett, 1992) با تأکید بر اهمیت تناسب بین سازمان و محیط پیرامون آن و ضرورت انطباق‌پذیری سازمان، این مفهوم را توسعه دادند. فرهنگ سازمانی، مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است (صادقی مال امیری و لطف‌اله زاده، ۱۳۸۹). بدون داشتن فرهنگ سازمانی اثربخش، نمی‌توان انتظار فعالیت‌های خلاقانه را داشت. برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد. مرور تحقیقات حوزه فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد مدل‌های زیادی در این زمینه توسط محققان مختلف ارائه شده است. در این تحقیق از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون[۱] برخی از مزایای این مدل نسبت به سایر مدل‌های موجود استفاده شده است. از جمله این مزایا می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ارزیابی رفتار گروهی به‌جای ارزیابی شخصیت، کاربرد در تمام سطوح سازمانی و اندازه‌گیری تا پایین‌ترین سطح (فدایی و اندایش، ۱۳۹۴). این مدل دربرگیرنده چهار ویژگی اصلی فرهنگ سازمانی شامل (درگیری، ثبات، مأموریت و سازگاری) با ۱۲ شاخص (توانمندسازی، ظرفیت توسعه، گرایش گروهی، ارزش‌های اصلی، توافقات، هماهنگی، یادگیری سازمانی، مشتری‌مداری، ایجاد تغییرات، دستورالعمل استراتژیک، اهداف، چشم‌انداز) است (Denison, 2001).

درگذشته‌ای نه‌چندان دور عناصر مدیریتی بیشتر جنبه سنتی داشت و سازمان‌ها شاید با تکیه بر عناصر پنج‌گانه مدیریتی یعنی سازماندهی، برنامه‌ریزی، کنترل، هدایت و هماهنگی در ساختاری مشخص

1. Denison

به زندگی خود ادامه می‌دادند؛ این در حالی است که شرایط دنیای امروز این‌گونه نیست و اگرچه این عناصر هنوز هم کمک شایان توجهی به موفقیت سازمان دارند اما اینک سازمانی موفق‌تر عمل می‌کند که از فرصت‌های موجود و فرصت‌های پیش‌رو به بهترین شکل ممکن استفاده نماید و این مهم امکان‌پذیر نمی‌باشد مگر آنکه فرهنگ سازمانی از طریق مدیریت سیبرنتیک در سازمان نهادینه شود. سیبرنتیک با دیدگاهی یگانه و مشترک، پدیده‌های پیچیده جهان را تحت مطالعه قرار داده و سپس با تحلیل روابط بین یک پدیده با سایر پدیده‌های محیط اطراف، روش‌ها و نحوه کنترل آن‌را بررسی می‌نماید. سیبرنتیک این نکته را روشن می‌سازد که هر پدیده با محیط و درون خود ارتباطی ذاتی یا قراردادی دارد و شدت و ضعف این روابط، نقش، شکل و درجه پیچیدگی آن‌را مشخص می‌نماید (نوشین‌فرد، ترکیان‌تبار و حاجی-شمسایی، ۱۳۹۱). الگوی سیبرنتیک به‌صورت علم هدایت و نظارت سازمان با تکیه بر بازخوردهای مناسب و پیوندهای سست و سخت، زمینه توسعه ارتباطات و تعاملات با محیط و واحدهای درون سازمانی را به‌منظور خودتنظیمی آن فراهم می‌سازد (Schwiniger, 2010). براساس این تعریف الگوی مدیریتی سیبرنتیک، دارای شش شاخص است: کنترل و نظارت، پیوندها، تعاملات، تصمیم‌گیری، رهبری و سلسله مراتب (Birnbaum, 1988).

با توجه به آنچه گفته شد به‌نظر می‌رسد که شاخص‌های سایبرنتیک، ارتباطی با شاخص‌های فرهنگ سازمانی دارند که به ارتقا و اصلاح آن کمک می‌کنند. با در نظر داشتن تأثیر فرهنگ سازمانی بر دستیابی به اهداف سیبرنتیک، این پژوهش درصدد بررسی رابطه میان مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی است تا با شناسایی شاخص‌های سیبرنتیک مؤثر بر فرهنگ سازمانی زمینه‌ای برای هر چه بهتر شدن فرایند فرهنگ سازمانی در سازمان مزبور از طریق اصلاح و ارتقای فرهنگ سازمانی فراهم شود. می‌توان با انعکاس نتایج حاصل از این پژوهش به متولیان، سیاست‌گذاران و مدیران نهادها، سازمان‌ها و ادارات دولتی، در جهت گزینش صحیح اهداف کلان یاری نمود تا با تقویت اثربخش مؤلفه‌های مدیریت سیبرنتیک، منجر به تقویت المان‌های فرهنگ سازمانی گردند و در نتیجه به بهبود عملکرد و مزیت رقابتی دست یابند. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند راهگشای سایر سازمان‌ها باشد و به آنها در جهت حمایت بیشتر از موارد فوق تأکید نماید. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه بین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی، قصد دارد به پرسش‌ها و فرضیه‌های زیر پاسخ دهد:

پرسش پژوهش

۱. وضعیت فرهنگ سازمانی و هریک از مؤلفه‌های آن (درگیری، ثبات، مأموریت و سازگاری) در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

۲. ارزیابی شاخص‌های فرهنگ در سازمان اسناد و کتابخانه ملی چگونه است؟

۳. وضعیت مدیریت سیبرنتیک و هریک از مؤلفه‌های آن (کنترل و نظارت، پیوندها، تعاملات، تصمیم‌گیری، رهبری و سلسله مراتب) در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

فرضیه پژوهش

۱. بین مدیریت فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد.

۲. بین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های سایبرنتیک در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ارتباط معنایی وجود دارد.

۳. بین فرهنگ سازمانی و الگوی سایبرنتیک در بین معاونت‌های سازمان اسناد و کتابخانه ملی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

طبق بررسی‌های به‌عمل آمده منابع فارسی محدودی وجود دارد که مشخصاً به بحث الگوی سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی در حوزه کتابخانه‌ها پرداخته باشد و بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه الگوی سایبرنتیک نیز اغلب در حوزه سازمانی است و مطالعات کمی در خصوص کاربرد این الگو در سازمان کتابخانه به انجام رسیده است. در اینجا به برخی از تحقیقات داخلی و خارجی در زمینه تحقیق اشاره می‌گردد:

علی‌اکبر سرپرست، فاطمه نوشین فرد، فهیمه باب‌الحوائجی (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان «بررسی وضعیت مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه مدیران» انجام دادند. این پژوهش به روش پیمایشی تحلیلی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۷۵۳ نفر از مدیران و کتابداران مسئول مستقر در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران و شهرهای دیگر است که تعداد ۲۵۰ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان[1] تعیین شد. نتایج حاصل از این پژوهش

1. Krejci and Morgan

نشان داد، تمامی مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته است و از جایگاه مناسبی در کتابخانه‌های دانشگاهی برخوردار هستند. از بین خرده مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک خرده مؤلفه اجتماعی با میانگین ۳۶/۱۶، خرده مؤلفه پیوند سخت با میانگین ۱۵/۴۸، خرده مؤلفه مدار علی با میانگین ۱۱/۷۵، خرده مؤلفه منابع تصمیم‌گیری با میانگین ۱۵/۴۹، خرده مؤلفه تقسیم شده با میانگین ۱۲/۱۲ و خرده مؤلفه شناختی با میانگین ۸/۴۹ بیشتر از میانگین سایر خرده مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک در کتابخانه‌های دانشگاهی بوده است.

محمدی مقدم، امین بازیار و معتضدیان (۱۳۹۵) به «بررسی تأثیر مدیریت سیبرنتیک بر اعتماد سازمانی» پرداختند و به‌نظر می‌رسد متغیر «ادراک از عدالت» رابطه بین متغیرهای «مدیریت سیبرنتیک» و «اعتماد» را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به‌عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند. جامعه آماری این پژوهش «اداره کل آموزش و پرورش استان فارس» بود. یافته‌ها حاکی از آن است که متغیر مدیریت سیبرنتیک به‌طور مستقیم بر ادراک از عدالت و اعتماد سازمانی تأثیرگذار است؛ همچنین تأثیرگذاری مدیریت سیبرنتیک به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر تعدیل‌کننده «ادراک از عدالت» بر «اعتماد» نیز تأیید شده است.

غریبه نیازی و برادر (۱۳۹۴) به شناسایی «رابطه بین عناصر سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه الزهرا» پرداختند. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی دانشکده‌های دانشگاه الزهرا با امتیاز ۱۷/۳ و سیبرنتیک با امتیاز ۲۹/۳ نیز در وضعیت متوسط قرار دارند. فرضیه پژوهش نشان داد که توجه به مقدار ۰.۰ =Sig بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدل سیبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به همبستگی پیرسون (۰/۷۶) همبستگی مثبتی بین این دو الگو وجود دارد.

هاشم بیک، سیادت، و هویدا (۱۳۹۱) به «بررسی میزان کاربست شاخص‌های الگوی سیبرنتیک در مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» پرداختند. نتایج نشان دادند که میانگین هر هفت شاخص مذکور از سطح متوسط بالاتر از ۳ می‌باشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در میزان استفاده از الگوی سایبرنتیکی در سازماندهی فعالیت‌های خود، از جایگاه مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که دانشگاه مذکور، گرایش به این الگو دارد و بیشترین گرایش در پیوند با شاخص سلسله مراتب با میانگین ۳/۶۶ بوده است.

پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور

سچاه و کرامر (Schuh & Kramer, 2016) در پژوهش خود تحت عنوان «مدیریت سیبرنتیک، رویکردی برای کنترل فعالیت‌های مدیریت فناوری» به بررسی و اندازه‌گیری چالش‌های موجود در

فعالیت‌های مدیریت فناوری پرداختند. این پژوهش به‌دنبال ایجاد پیوندی بین مدیریت فناوری و سیستم کنترل بر مبنای مؤلفه‌های سیبرنتیک بود. سیبرنتیک چارچوبی مناسب برای کنترل عوامل نامحسوس و تعاملی فعالیت‌های مدیریت فناوری است.

اسف (Asaf, 2015) مقاله‌ای تحت عنوان «به‌کارگیری مدل تصمیم‌گیری سیبرنتیک در بخشی آموزشی» انجام داد. بخش آموزش با چالش بزرگ تصمیم‌گیری به‌علت حضور در وضعیت پیچیده و پویا مواجه است. تحلیل سیبرنتیک در مورد تصمیم‌گیری فردی و کاهشی عدم اطمینان، استفاده از فنون ساده تحلیل اطلاعات در مواجه با مشکلات پیچیده تصمیم‌گیری است.

سلمنت-اوکوبوه و الیور (Clement-Okooboh & Olivier, 2014) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تفکر سایبرتیک در یک شرکت چندملیتی[1] بزرگ برای تبدیل‌شدن به یک سازمان یادگیرنده» پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که تفکر سیبرنتیک در سازمان، از چارچوب ایجاد سازمان یادگیرنده پشتیانی می‌کند.

استینهازر، الزی، تاملین و لیدمن (Steinhaeusser, Elezi, Tommelein & Lindemann, 2013) پژوهشی با عنوان «بررسی مدیریت سیبرنتیک در سازمان و تأثیر آن بر تفکر ناب» پرداختند. نتایج مصاحبه، تجزیه و تحلیل و بررسی ادبیات در زمینه مدیریت سیبرنتیک نشان‌دهنده تأثیر مدیریت سیبرنتیک در سازمان بر تفکر ناب می‌باشد.

داگلاس (Douglas, 2013) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی نظریه مدیریت سیبرنتیک بیرن بائوم در رابطه بین سازه‌های رهبری و سازمان که به‌عنوان مدل‌های عملکرد سازمانی در آموزش عالی ارائه شده است» به بررسی نظریه بیرنبام (Birnbaum, 1998) بر این فرض که بین سازه‌های رهبری و سازمان ارتباط وجود دارد، انجام داد. یافته‌های مطالعه داگلاس (Douglas, 2013) به تأیید وجود مدل بی‌سابقه‌ای از رهبری و سازمان (ادغام دو یا چند مدل رهبری یا سازمان) کمک می‌کند تا دانش به‌دست آمده از رهبری آموزش عالی را تأیید کند. همچنین یافته‌ها نشان داد که اکثر پاسخ‌دهندگان مدل رهبری بیرن بائوم را به‌عنوان مدل رهبری سیبرنتیک (ادغام دو یا چند مدل رهبری) درک می‌کردند.

1. Multinational Company

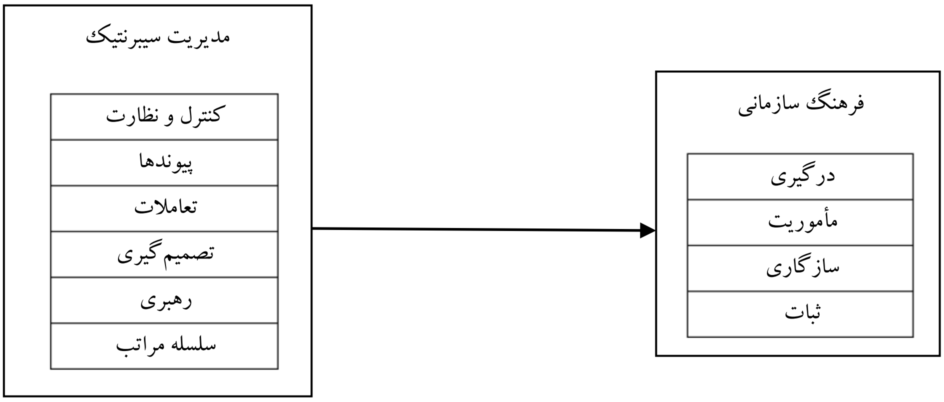
رو (Rowe, 2010) در پژوهشی با «عنوان سیبرنتیک سازمان دهنده: در مدیریت و رهبری» به بررسی زمینه راهبردی سیبرنتیک در مدیریت و رهبری سازمانی پرداخته است و ضمن آن شرایطی که موجب فقدان سازگاری سازمان با محیط پیرامون خود می‌شود را تشریح می‌کند. مطالعات وی نشان داد، مدیریت و رهبری فرایندهای کلیدی در محیط سازمانی بوده و این دو نیازمند سازگاری متقابل به‌منظور بقا سازمانند. همچنین نیازمند توسعه مدیریت و رهبری در حد تعادل می‌باشند ضمناً وی انحصار دوگانه مدیریت و رهبری را قلب سیبرنتیک سازمانی می‌داند.

ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergan, 2008) پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی و اثربخشی شرکت بررسی اثرات رفتار فرهنگی و فرهنگ متوازن در یک اقتصاد نوظهور» انجام دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به‌دست آمده است. همچنین، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به‌شدت تحت تأثیر انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش به‌خوبی می‌توان به اهمیت و جایگاه الگوی سایبرنتیک در بهبود فرایند مدیریت پی برد. با این وجود مشاهده می‌گردد که علیرغم اهمیت مدیریت سیبرنتیک برای کتابخانه‌ها، به‌دلیل ســاختار غیرانتفاعی، اجتماعی و تعاملی آنها، مطالعه‌ای که به‌طور جدی به بررسی تعیین ارتباط بین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی در کتابخانه‌ها پرداخته باشد، به چشم نمی‌خورد.

روش‌شناسی

پس از مرور مستند بر مقالات و رساله‌های داخلی و خارجی از جمله محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، غریبه نیازی و برادر (۱۳۹۴)، هاشم‌بیک، سیادت و هویدا (۱۳۹۱)، سچاه و کرامر (Schuh & Kramer, 2016)، اسف (Asaf, 2015)، سلمنت–اوکوبوه و الیور (Clement-Okooboh & Olivier, 2014)، استینهازر و همکاران (Steinhaeusser et al., 2013)، داگلاس (Douglas, 2013)، رو (Rowe, 2010) و ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergan, 2008) در رابطه با پیشینه تحقیق حاضر، مدل ارائه شده توسط نیازی و برادر (۱۳۹۴) مورداستفاده قرار گرفت؛ از آنجایی‌که سرپرست و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود بیان کردند که مدیریت کتابخانه دانشگاهی بخشی از مـدیریت مؤسســه‌ای آموزشــی محســوب می‌شود و مــدیریت و برنامه‌ریزی در کتابخانه‌های دانشـگاهی تـابع سیاست‌های مدیریت دانشگاه است، به‌همین دلیل تا زمانی‌که دانشـگاه رویکرد سیبرنتیکی در مدیریت خود نداشته باشد، این

رویکـرد در مدیریت کتابخانه نیز منعکس نمی‌شود. با در نظر گرفتن اینکه کتابخانـه جزئـی از سازمان دانشگاهی است پس می‌توان پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه دانشگاه را راهنمایی برای پـژوهش در حـوزه مدیریت کتابخانه‌ها به‌خصـوص کتابخانه‌های دانشـگاهی در نظر گرفت. از این جهت این مدل غریبه نیازی و بردار (۱۳۹۴) که در دانشگاه الزهرا صورت گرفت، بیشترین ارتباط و سازگاری را با موضوع تحقیق حاضر داشته است. در مدل مذکور برای متغیر فرهنگ سازمانی از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (Denison, 2001)، با چهار ویژگی اصلی و ۱۲ شاخص درونی استفاده شد، همچنین به‌منظور ارزیابی مدیریت سیبرنتیک در سازمان، الگوی مدیریت سیبرنتیک بیرن بائوم (Birnbaum, 1998)، با شش شاخص مورد استفاده قرار گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (غریبه نیازی و برادر، ۱۳۹۴)

روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، تحلیلی از نوع پیمایشی و از نظر ماهیت از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه سرپرستان، مدیران و کارشناسان سازمان اسناد و کتابخانه ملی به تعداد ۸۶۶ نفر می‌باشد. برای محاسبه تعداد نمونه از فرمول کوکران[1] استفاده شده است، با توجه به فرمول کوکران، در این تحقیق حجم نمونه برابر است با ۲۶۶ نفر؛ که از این تعداد ۲۱۶ پرسشنامه (معادل ۸۱ درصد) برگشت داده شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از روش مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی استفاده شده است. ابزار پژوهش از نوع پیش‌ساخته است که پیش از این توسط اسدپور (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «

1. Cochran Formula

نقش مدیریت سیبرنتیک- کنکاش در یادگیری سازمانی» و توسط قناتی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی کارآفرینانه» استفاده شده است و لذا روایی آنها پیش از این احراز گردیده و نیازی به اخذ مجدد روایی نبوده است. بخش اول پرسشنامه شامل متغیرهای جمعیت شناختی (جنس، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، تجربه شغلی) است و بخش دوم حاوی سؤالات مرتبط با متغیرهای پژوهش می‌باشد که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه گردیده بود. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از اس پی اس اس ۲۴[1] و لیزرل ۸/۸ استفاده گردید. جهت پاسخ‌گویی به پرسش‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی شامل آزمون‌های همبستگی پیرسون، تحلیل چند متغیره و تحلیل عاملی کی ام او[2] و آزمون t استفاده شده است. همچنین محقق به‌منظور افزایش قابلیت اعتماد ابزار اعتبار آن‌را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار داده است که برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۵۲ و برای پرسشنامه سیبرنتیک ۰/۷۴۸ به‌دست آمده است.

یافته‌ها

۱. وضعیت فرهنگ سازمانی و هریک از مؤلفه‌های آن در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

در جدول زیر شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش محاسبه شده است. شاخص میانگین اهمیت متغیرها را نظر پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد و شاخص انحراف استاندارد پراکندگی پاسخ‌ها را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه بالاترین عدد برای میانگین متغیرهای مستقل و وابسته عدد ۵ است (طیف ۵ تایی: کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) بازه (۲/۳۳– ۱) نشان‌دهنده نمره کم آزمودنی‌ها، بازه (۳/۶۶–۲/۳۴) نشان‌دهنده نمره متوسط و بازه (۵– ۳/۶۷) نشان‌دهنده نمره زیاد آزمودنی‌ها می‌باشد.

1. Spss24
2. kmo

جدول ۱. شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی

متغیر فرهنگ سازمانی	میانگین	انحراف معیار	آزمونتی	سطح معنی‌داری	فراوانی
درگیری	۳/۰۱۹	۱/۰۵۳	۶۰/۰۳۱	۰/۰۰۰	۲۱۶
ثبات	۳/۱۵۱	۱/۱۱۰	۷۶/۶۰۲	۰/۰۰۰	۲۱۶
سازگاری	۲/۹۶۴	۰/۰۹۸۸	۶۸/۵۱۱	۰/۰۰۰	۲۱۶
مأموریت	۲/۹۰۶	۱/۰۲۳	۵۵/۵۶۳	۰/۰۰۰	۲۱۶
فرهنگ سازمانی	۳/۱۴۷	۱/۱۰۵	۷۲/۹۴۴	۰/۰۰۰	۲۱۶

میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ‌دهندگان برحسب چهار ویژگی فرهنگ سازمانی در جدول شماره (۱) ارائه شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود ثبات دارای بالاترین میانگین (۳/۱۵۱) است، و ابعاد مأموریت، سازگاری و درگیری در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. لذا می‌توان گفت، تمام شاخص‌های فرهنگ سازمانی در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. در مجموع با میانگین فرهنگ سازمانی (۳/۱۴۷) می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت فرهنگ سازمانی در این سازمان در وضعیت متوسط قرار دارد و با توجه به نمرات آزمون تی[1] می‌توان گفت که الگوی فرهنگ سازمانی سازمان مذکور به الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون (Denison, 2001) نزدیک‌تر است.

۲. ارزیابی شاخص‌های فرهنگ در سازمان اسناد و کتابخانه ملی چگونه است؟

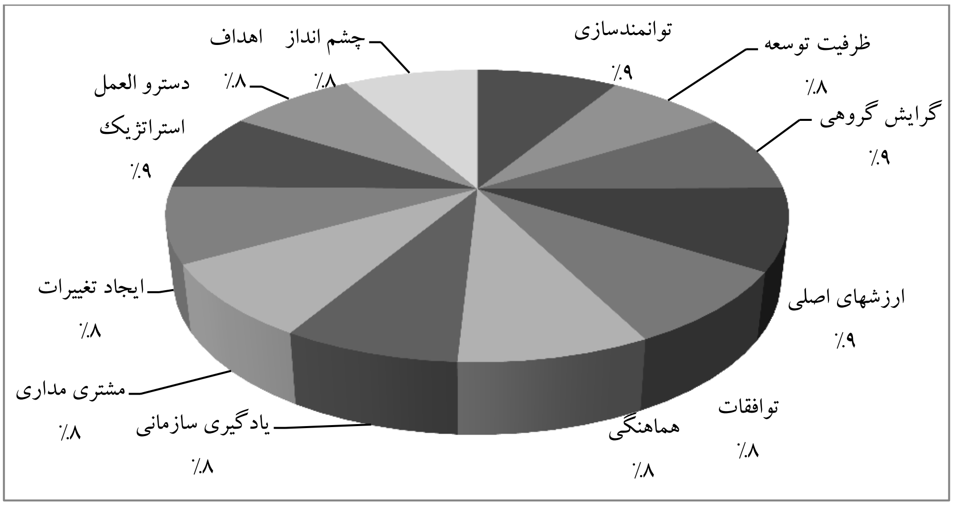
جدول ۲. شاخص‌های فرهنگ سازمانی

	درگیری کاری			ثبات			سازگاری			مأموریت		
شاخص	توانمندسازی	ظرفیت توسعه	گرایش گروهی	ارزش‌های اصلی	توافقات	هماهنگی	یادگیری سازمانی	مشتری‌مداری	ایجاد تغییرات	دستورالعمل استراتژیک	اهداف	چشم‌انداز
میانگین	۱۸۸/۳	۷۳۱/۲	۱۳۸/۳	۲۹۴/۳	۰۹۲/۳	۰۶۶/۳	۸۱۰/۲	۰۲۷/۳	۰۵۵/۳	۱۲۶/۳	۸۴۸/۲	۰۲۳/۳
انحراف معیار	۰۵۹/۱	۰۸۴/۱	۰۱۵/۱	۰۷۲/۱	۰۱۱/۱	۹۹۰/۰	۰۴۴/۱	۰۸۲/۱	۰۲۲/۱	۴۰/۱	۹۹۳/۰	۰۳۶/۱

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد بر اساس میانگین به‌دست آمده برای شاخص‌های دوازده‌گانه فرهنگ سازمانی مدل دنیسون (Denison, 2001) (هریک از شاخص‌های فرهنگ سازمانی به همراه زیر

1. T test

مجموعه‌هایشان)، شاخص‌های ارزش‌های اصلی (۲۹۴/۳)، توانمندسازی (۱۸۸/۳) و گرایش گروهی (۱۳۸/۳) از بیشترین امتیاز برخوردار بوده‌اند که نشان از مطلوب بودن این شاخص‌ها در جامعه مورد مطالعه دارد. همچنین، شاخص توسعه ظرفیت‌ها (۷۳۱/۲) و اهداف (۸۴۴/۲) از کمترین امتیاز برخوردار بوده‌اند. این امر گویای این مطلب است که در این شاخص‌ها، شرایط مناسبی در سازمان وجود ندارد و نیازمند توجه بیشتری است.



نمودار ۱. شاخص‌های فرهنگ سازمانی

۳. وضعیت مدیریت سیبرنتیک و هریک از مؤلفه‌های آن در سازمان مورد ارزیابی چگونه است؟

جدول ۳. شاخص‌های مدیریت سیبرنتیک

ابعاد مدیریت سیبرنتیک	میانگین	انحراف معیار	آزمونتی	سطح معنی‌داری	فراوانی
کنترل و نظارت	۲۸۵/۳	۰۴۷/۱	۷۱۳/۲۸	۰/۰۰۰	۲۱۶
پیوندها	۰۱۸/۳	۹۸۰/۰	۹۸۴/۲۹	۰/۰۰۰	۲۱۶
تعاملات	۳۱۶/۳	۹۷۱/۰	۰۸۱/۲۹	۰/۰۰۰	۲۱۶
تصمیم گیری	۶۶۰/۲	۰۵۱/۱	۳۴۴/۲۶	۰/۰۰۰	۲۱۶
رهبری	۹۶۶/۲	۰۵۸/۱	۶۹۳/۲۵	۰/۰۰۰	۲۱۶
سلسله مراتب	۲۵۶/۳	۲۵۵/۱	۶۶۸/۲۶	۰/۰۰۰	۲۱۶
مدیریت سیبرنتیک	۱۱۸/۳	۰۵۴/۱	۲۹.۹۰۲	۰/۰۰۰	۲۱۶

میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ‌دهندگان برحسب شش ویژگی مدیریت سیبرنتیک در جدول شماره (۳) ارائه شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تعاملات دارای بالاترین میانگین (۳۱۶/۳) است و تصمیم‌گیری (۶۶۰/۲) دارای کمترین میانگین بوده است. باقی ابعاد در وضعیت نزدیک به متوسط

قرار دارد. تمام شاخص‌های مدیریت سیبرنتیک در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. در مجموع با میانگین مدیریت سیبرنتیک (۱۱۸/۳) می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت مدیریت سیبرنتیک در این سازمان در وضعیت متوسط قرار دارد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین مدیریت فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده از پرسشنامه برای آزمون فرضیه اول، از نرم‌افزار لیزرل ۸/۸[1] استفاده شده است.

وضعیت برازش مدل تحقیق حاضر با توجّه به داده‌های حاصل از نتایج نرم‌افزار لیزرل به شرح ذیل می‌باشد:

AGFI	GFI	CFI	NNFI	RMSEA
۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۷۵

همان‌گونه که در جداول قابل مشاهده است، مدل از برازش خوبی برخوردار بوده است.

همچنین لازم است معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) سازه‌های مختلف پرسش‌نامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه، بررسی شود تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آنها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل آید. این مهم، با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار لیزرل به انجام رسید.

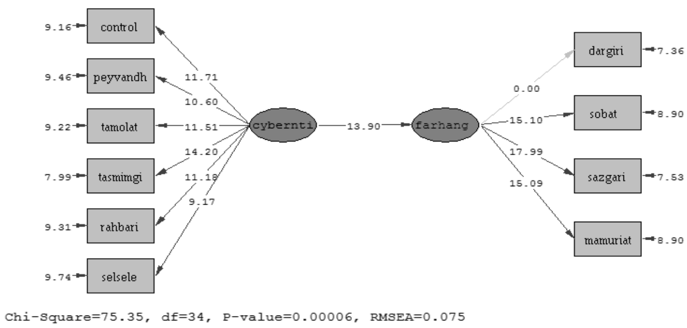
جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی برای ابعاد پرسشنامه

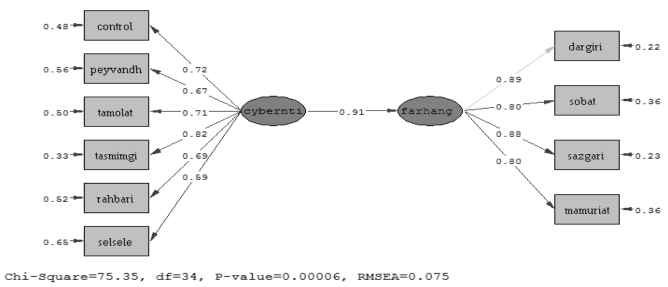
سؤالات	بار عاملی	آماره تی	خطای معیار[2]	ارزش p[3]	R^2
درگیری	۸۹/۰				۷۸/۰
ثبات	۸۰/۰	۱۰/۱۵	۰۴۹/۰	۰/۰۰۰	۶۴/۰
سازگاری	۸۸/۰	۹۹/۱۷	۰۶۳/۰	۰/۰۰۰	۷۷/۰
مأموریت	۸۰/۰	۰۹/۱۵	۲۴/۰	۰/۰۰۰	۶۴/۰
کنترل	۷۲/۰	۷۱/۱۱	۲۰/۰	۰/۰۰۰	۵۲/۰
پیوندها	۶۷/۰	۶۰/۱۰	۲۰/۰	۰/۰۰۰	۴۴/۰
تعاملات	۷۱/۰	۵۱/۱۱	۲۴/۰	۰/۰۰۰	۵۰/۰
تصمیم‌گیری	۸۲/۰	۲۰/۱۴	۲۴/۰	۰/۰۰۰	۶۷/۰
رهبری	۶۹/۰	۱۸/۱۱	۲۷/۰	۰/۰۰۰	۴۸/۰
سلسله مراتب	۵۹/۰	۱۷/۹	۲۶/۰	۰/۰۰۰	۳۵/۰

1. LISREL
2. Standard Error (S.E.)
3. P Value

با توجه به اینکه در مدل تحلیل عاملی تأییدی برازش یافته، وزن رگرسیونی‌ها، در پیش‌بینی گویه‌های پرسش‌نامه در سطح اطمینان ۰/۹۹، دارای تفاوت معنادار با صفر بود، تمامی متغیر هیچ یک از گویه ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. حال با استفاده از مقدار آماره تی و ضریب استاندارد به بررسی اثر متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته طبق مدل پرداخته می‌شود.

در روش‌شناسی نمونه معادلات ساختاری، لازم است روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود، شاخص‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند یا خیر. حد مطلوب بار عاملی شاخص‌ها ۰/۴ یا بالاتر می‌باشد و نشان‌دهنده پایایی مورد قبول در مدل اندازه‌گیری است. اگر بار عاملی شاخصی کمتر ۰/۴ شد، لازم است آن شاخص حذف شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) داده‌های به‌دست آمده از تحقیق میدانی در نرم‌افزار لیزرل اجرا گردید و نتایج زیر به‌دست آمد.





نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت اعداد معنی‌داری

جدول ۵. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	مقدار Sig
مدیریت فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک	۰/۹۱	۹۰/۱۳	۰/۰۰

نتیجه فرضیه اول: با توجه به آماره تی به‌دست آمده از تحلیل مسیر (۱۳/۹۰) که بیشتر از ۱/۹۶ است نتیجه می‌گیریم که مسیر بین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی معنی‌دار شده است. همچنین با توجه به ضریب مسیر که برابر ۰/۹۱ می‌باشد می‌توان گفت بین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های سایبرنتیک در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ارتباط معنایی وجود دارد.

جدول ۶. میزان ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک

	کنترل و نظارت	پیوندها	تعاملات	تصمیم‌گیری	رهبری	سلسله مراتب
درگیری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۲۱۷/۰	۰۰۳/۰	۰	۰
ثبات	۰/۰۱۲	۰۴۰/۰	۱۷۰/۰	۰۱۴/۰	۰	۰۰۲/۰
سازگاری	۰	۰۰۷/۰	۱۴۴/۰	۰۰۱/۰	۰	۰
مأموریت	۰	۰	۰۱۲/۰	۰	۰	۰

با توجه به مقدار معنادار بودن، می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین میزان ارتباط معنایی بین کنترل و نظارت با سازگاری مأموریت، پیوندها با مأموریت، تصمیم‌گیری با مأموریت، رهبری با درگیری، ثبات، سازگاری و مأموریت، سلسله مراتب با درگیری، سازگاری و مأموریت است. همان‌طور که نشان داده می‌شود اکثر شاخص‌های فرهنگ سازمانی با شاخص‌های مدیریت سیبرنتیک ارتباط معناداری دارند. همین‌طور شاخص رهبری با عناصر فرهنگ سازمانی بیشترین ارتباط معنایی را دارد.

فرضیه سوم: بین فرهنگ سازمانی و الگوی سایبرنتیک در بین معاونت‌های سازمان اسناد و کتابخانه ملی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۷. نتایج شاخص کی. ام. او و آزمون بارتلت

ضریب کفایت نمونه‌گیری کی. ام. او		**۸۹۳/۰**
آزمون کرویت بارتلت	کای. اسکور	**۵۵۰/۷**
	درجه آزادی	**۲۲۱**
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

یافته‌ها نشان دادند که با توجه به مقدار KMO که برابر با ۸۹۳/۰ است و نیز مقدار Sig؛ که برابر با ۰۰۰/۰ است می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند و نیز بین متغیرها همبستگی وجود دارد.

با استفاده از شیوه خلاصه‌سازی و روش شاخص‌های اصلی در این تحقیق از بین ۹ عامل اصلی، دو عامل اصلی وجود دارد (ثبات و تعاملات) که ۸۳ درصد کل واریانس را تشکیل می‌دهند. جدول شماره (۸) نشان می‌دهد که بر اساس نتایج تحلیل سلسله مراتب ۹۱/۵ درصد)، تصمیم‌گیری (۹۰/۹ درصد) کنترل و نظارت (۹۰/۲ درصد) بیشترین تأثیر را بر سیبرنتیک و مأموریت (۵۴/۴ درصد) بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی دارد. جدول زیر نتایج ضرایب ابعاد فرهنگ سازمانی و سیبرنتیک را نشان می‌دهد.

جدول ۸. ضرایب ابعاد فرهنگ سازمانی در دو بعد تعاملات و ثبات

	عامل اول	**عامل دوم**
کنترل و نظارت	۰/۹۰۲	
پیوندها	۰/۸۷۸	-۰/۲۴۶
تعاملات	۰/۸۱۵	-۰/۰۳
تصمیم‌گیری	۰/۹۰۹	-۰/۳۳۹
رهبری	۰/۸۷۹	-۰/۲۳۲
سلسله مراتب	۰/۹۱۵	-۰/۱۶۳
درگیری	۰/۴۶۲	-۰/۲۲
ثبات	۰/۴۱۷	-۰/۷۳۱
سازگاری	۰/۴۸۹	-۰/۷۷۴
مأموریت	۰/۵۴۴	۰/۶۵۵

برای مقایسه نه عامل اصلی، روش آنالیز واریانس چند متغیره به‌کار گرفته شده است. به‌عبارت‌دیگر، به‌طور هم‌زمان میانگین پاسخ افراد به مأموریت، ثبات، سازگاری و درگیر شدن در کار و

شش شاخص سایبرنتیک با روش آنالیز واریانس چند متغیره مقایسه و آنگاه جهت تشخیص تفاوت‌ها از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره[1] استفاده شد.

جدول ۹. تأثیرات بین گروهی فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک

ابعاد فرهنگ سازمانی	مجموع مربعات	مربع میانگین	F	Sig.	قدرت مشاهده
درگیری	کنترل و نظارت	۲۵۲/۲۶	۷۳۵/۲	۰/۰۰۰	۰/۳۰۷
	پیوندها	۵۵۲/۲۶	۴۵۷/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۸۵
	تعاملات	۸۶۳/۲۵	۹۸۳/۱	۰/۰۰۳	۰/۲۴۳
	تصمیم‌گیری	۴۲۸/۳۳	۶۱۷/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۹۸
	رهبری	۳۲۳/۲۶	۶۰۵/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۸۷
	سلسله مراتب	۳۵۲/۴۰	۳۸۹/۲	۰/۰۰۰	۰/۲۷۹
ثبات	کنترل و نظارت	۹۸۰/۱۶	۵۱۷/۱	۰/۰۵۸	۰/۱۷۹
	پیوندها	۱۹۰/۱۸	۴۸۴/۱	۰/۰۶۸	۰/۱۷۶
	تعاملات	۹۰۱/۱۷	۲۴۴/۱	۰/۲۰۰	۰/۱۵۲
	تصمیم‌گیری	۰۷۵/۲۶	۸۳۷/۱	۰/۰۱۰	۰/۲۰۹
	رهبری	۰۷۵/۲۲	۰۱۲/۲	۰/۰۰۴	۰/۲۲۴
	سلسله مراتب	۵۸۹/۳۲	۷۷۳/۱	۰/۰۱۵	۰/۲۰۳
سازگاری	کنترل و نظارت	۴۶۷/۲۱	۰۳۵/۲	۰/۰۰۳	۰/۲۲۶
	پیوندها	۱۵۰/۲۰	۶۸۳/۱	۰/۰۲۴	۰/۱۹۵
	تعاملات	۲۴۵/۲۲	۶۱۶/۱	۰/۰۳۵	۰/۱۸۸
	تصمیم‌گیری	۹۴۱/۲۲	۵۷۰/۱	۰/۰۴۴	۰/۱۸۴
	رهبری	۶۹۰/۲۰	۸۵۲/۱	۰/۰۰۹	۰/۲۱۰
	سلسله مراتب	۳۹۶/۳۸	۱۸۸/۲	۰/۰۰۱	۰/۲۳۹
مأموریت	کنترل و نظارت	۸۹۹/۱۶	۵۱۶/۱	۰/۰۵۳	۰/۱۹۱
	پیوندها	۳۰۰/۲۱	۸۱۹/۱	۰/۰۱۰	۰/۲۲۱
	تعاملات	۰۲۷/۱۶	۰۹۴/۱	۳۴۸/۰	۱۴۶/۰
	تصمیم‌گیری	۸۰۶/۲۵	۸۳۴/۱	۰۰۹/۰	۲۲۲/۰
	رهبری	۶۹۰/۲۱	۹۸۷/۱	۰۰۳/۰	۲۳۷/۰
	سلسله مراتب	۴۶۴/۳۲	۷۷۹/۱	۰۱۲/۰	۲۱۷/۰

با توجه به نتایج تأثیرات بین گروهی بین عوامل فرهنگ سازمانی و سیبرنتیک، در عامل کنترل و نظارت، پیوندها، تصمیم گیری، رهبری و سلسله مراتب در عامل درگیری در کار تأثیرات به‌سزایی دارد.

1. Multivariate Analysis of Variance

بحث و نتیجه‌گیری

هدف سیبرنتیک علاوه بر گسترش زبان و فنونی که ما را قادر به حل مسائل کنترل و نیـز برقـراری ارتباط می‌سازند، یافتن مجموعه مناسبی از فنون و اندیشه‌هاست تا با کمک آنها بتوانیم مظاهر ویژه آنهـا را تحت مفاهیمی مخصوص، رده‌بندی کنـیم. در همـین راسـتا تحقیـق حاضـر بـا هـدف بررسـی ارتبـاط بـین مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی صورت گرفته است. در این قسمت به نتـایج بـه‌دسـت آمـده اشـاره می‌شود:

یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی (۱۴۷/۳) در وضعیت متوسط قرار دارند. همچنین ثبات دارای بالاترین میانگین (۱۵۱/۳) است و مأموریت و سازگاری درگیری در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. تمام شاخص‌های فرهنگ سازمانی در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. با توجه به نمرات آزمون تی می‌توان گفت که الگوی فرهنگ سازمانی سازمان مذکور به الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون نزدیک‌تر است. این موضوع نشان می‌دهد که کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها بیشتر دخالت داده می‌شوند و در جهت توانمند کردن کارکنان از طریق بهبود مهارت‌ها و ارتباطات تلاش بیشتری صورت گرفته است. همچنین نشان می‌دهد اهداف دقیق و منسجم در بین کارکنان شفاف و روشن بوده است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی دقیق به‌منظور توسعه ظرفیت‌های کارکنان نیز صورت نگرفته است، اگرچه جهت‌گیری راهبردی و ارزش‌های دقیقی در سازمان حاکم است که نیاز به توجه بیشتر برای انسجام فرهنگ سازمانی دارد.

یافته‌ها نشان داد که مدیریت سیبرنتیک (۱۱۸/۳) در وضعیت متوسط قرار دارند. در بین شاخص‌های مدیریت سیبرنتیک تعاملات دارای بالاترین میانگین (۳۱۶/۳) است و تصمیم‌گیری (۶۶۰/۲) دارای کمترین میانگین بوده است. این نتایج نشان می‌دهد که این سازمان بایستی با تقویت تعاملات کارکنان، جوی حاکی از آرامش و آزادانه برای کارکنان فراهم آورد. تا در اجرای تصمیمات اخذ شده، بهتر عمل کند. به‌نظر می‌رسد که استفاده از مدل سیبرنتیک باعث تعامل بیشتر بین کارکنان و مدیران شده و بر دیدگاه آنها نسبت به اهداف و برنامه‌های سازمانی نظر دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سیبرنتیک بیشترین میزان همبستگی بین دو شاخص پیوندها و تصمیم‌گیری (۰/۸۳۶) دارای بیشترین امتیاز هستند؛ که نشانگر آن است که سازمان‌های دارای روابط سلسله مراتب دقیق و مشخص در زمینه تصمیم‌گیری و مشارکت جمعی کارکنان به‌طور مؤثرتری عمل می‌کنند؛ همچنین بین درگیری و تعاملات (۰/۰۸۴) کمترین میزان همبستگی وجود دارد.

نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که بر اساس نتایج تحلیل سلسله مراتب (۵/۹۱ درصد)، تصمیم‌گیری (۹/۹۰ درصد) کنترل و نظارت (۰/۹۰۲ درصد) بیشترین تأثیر را بر سیبرنتیک و مأموریت (۴/۵۴ درصد) بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی دارد که این امر نشان می‌دهد سازمان از روش‌های جدید و پیشرفته‌تر همراه با مشارکت کارکنان در انجام رسالت سازمانی خود استفاده کرده است. نتایج آزمون تحلیل مسیر توسط نرم‌افزار لیزرل نیز نشان داد بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و مدل سیبرنتیک ارتباط مثبت و قوی وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران جامعه آماری پژوهش بر اساس مدل سیبرنتیک باید فعالیت‌های خود را سازماندهی کنند. در راستای مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی، سرپرست و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند تمامی مؤلفه از جایگاه مناسبی در کتابخانه‌های دانشگاهی برخوردار هستند. نتایج پژوهش غریبه نیازی و برادر (۱۳۹۴) نشان داد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدل سیبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد، بنابراین می‌توان گفت نتایج این پژوهش با نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های قبلی همخوانی دارد، نتایج تحقیق سلمنت-اوکوبوه و الیور (Clement-Okooboh & Olivier, 2014) نیز نشان داد که تفکر سیبرنتیک در سازمان، از چارچوب ایجاد سازمان یادگیرنده پشتیبانی می‌کند. همچنین نتایج استینهازر و همکاران (Steinhaeusser et al., 2013) نشان‌دهنده تأثیر مدیریت سیبرنتیک در سازمان بر تفکر ناب می‌باشد که همسو با نتایج تحقیق حاضر است. رو (Rowe, 2010) دریافت مدیریت و رهبری فرایندهای کلیدی در محیط سازمانی بوده است. در تحقیق ییلماز و ارگان (Yilmaz & Ergan, 2008) نیز مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به‌دست آمده است، در پژوهش حاضر ثبات بالاترین امتیاز و مأموریت نیز کمترین امتیاز را داشته است.

پیشنهادها

بر اساس نتایج به‌دست آمده در جامعه آماری این پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- توصیه می‌شود که سازمان با انجام اموری چون جلسه‌های هم‌اندیشی، حل مشارکتی مسائل را به‌عنوان یکی از منابع اصلی تعهد سازمانی، تسهیل کند؛
- مدیران در ابتدا خود به پیاده‌سازی الگوی مدیریت سیبرنتیک اهتمام جدی نمایند و در ادامه با آموزش کارکنان به‌صورت مداوم و همچنین نظارت مداوم آنها شاهد بهبود عملکرد سازمان خود باشند؛

- مدیران باید راه‌هایی را برای استخدام نیروهای خود به‌صورت رسمی بیابند تا نیروها از انگیزه کافی برخوردار باشند؛
- مدیران با کمک کارکنان می‌توانند با مستندسازی و تهیه کتاب‌ها، جزوه‌ها و نرم‌افزارهای آموزش کاربردی در انجام هرچه بهتر فرآیند اعتماد در سازمان‌ها کمک به‌سزایی داشته باشند؛
- استانداردسازی رویه‌های اجرایی به‌عنوان یک ضرورت تلقی شود.

محدودیت‌هایی که در این تحقیق متوجه محقق و کار تحقیقاتی بوده است، به شرح ذیل می‌باشد:

- کم‌حوصلگی برخی از آزمون‌شوندگان هنگام تکمیل پرسشنامه؛
- فقدان شناخت مناسب روحیات برخی از آزمون‌شوندگان و عدم برقراری ارتباط مناسب؛
- فقدان تمایل برخی از آزمون‌شوندگان برای تکمیل پرسشنامه.

مستند به بیان مسئله و تحلیل‌های ارائه‌شده، موارد ذیل به‌عنوان پیشنهادهایی به‌منظور انجام پژوهش‌های آتی در ارتباط با موضوع تحقیق مطرح می‌گردد:

۱-بررسی سایر مدل‌های فرهنگ سازمانی همچون مدل رابینز[1]، مدل شاین[2] و ...؛

۲-بررسی تأثیر مدیریت سیبرنتیک بر رفتار کارکنان؛

۳-بررسی تأثیر عوامل جمعیت شناختی کارکنان بر فرهنگ سازمانی؛

۴-بررسی موضوع در دو سازمان متفاوت به‌طور همزمان و انجام مقایسه تطبیقی؛

۵-بررسی موضوع پژوهش حاضر در جوامع آماری دیگر.

1. Robins Model
2. Shine Model

فهرست منابع

اسدپور، امین (۱۳۸۸). *نقش مدیریت سیبرنتیک-کنکاش در یادگیری سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده حسابداری و مدیریت.

داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول. تهران.

سرپرست، علی‌اکبر؛ نوشین فرد، فاطمه؛ باب‌الحوائجی، فهیمه؛ بررسی وضعیت مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از دیدگاه مدیران (۱۳۹۶). *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۳، ۴۱-۵۴.

صادقی مال امیری، منصور؛ لطف اله زاده،سعید (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت، *توسعه انسانی پلیس*، ۷(۲۹)، ۱۰۵-۱۲۱.

غریبه نیازی، منیره؛ برادر، رؤیا (۱۳۹۴). ارتباط مدیریت سیبرنتیک و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه الزهرا). *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۵، ۷۹-۱۰۵.

فدایی، غلامرضا؛ اندایش، سیف‌الله (۱۳۹۴) رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران. *مطالعات دانش شناسایی*. ۱(۲)، ۴۱-۵۴.

محمدی مقدم، امین؛ بازیار، یوسف؛ و معتضدیان، رسول (۱۳۹۵). تأثیر مدیریت سیبرنتیک بر اعتماد سازمانی با بررسی نقش تعاملی ادراک از عدالت. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۷ (۲۵)، ۱۶۲-۱۴۳.

نوشین‌فرد، فاطمه؛ ترکیان‌تبار، منصور؛ و حاجی‌شمسایی، علی (۱۳۹۱). سیبرنتیک و مدیریت دانش سازمانی. *پژوهش‌نامه علوم اجتماعی*، ۶ (۳)، ۱۴۸-۱۵۸.

هاشم بیک، نسرین؛ سیادت، سید علی؛ هویدا، رضا (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، *مجله مدیریت سلامت*، ۱۵(۱۱)، ۴۷-۵۷.

Asaf, M. K. (2015). How to apply the cybernetic decision making model in education?. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 209, 284-289.

Birnbaum, R. (1988). *How Colleges Work: The Cybernetics of Academic Organisations and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Clement-Okooboh, K. M. & Olivier, B. (2014). Applyin cybernetic thinking to becoming a learning organization. *Kybernetes*, 43 (9/10), 1319-1329.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press, Boston.

Deal T.E, Kennedy, A.A (1982). Corporate cultures. Reading, MA: Addison-Wesley.

Denison, D. (2001). Corporate culture and organizational effectiveness. New York: john Wiley & Sons.

Douglas, P.A. (2013). A Study of Birnbaum's Theory of the Relationship between the Constructs of Leadership and Organization as Depicted in His Higher Education Models of Organizational Functioning: A Contextual Leadership Paradigm for

Higher Education. PhD thesis. The George Washington University. 182 pages; 355–353

Hogan, Suellen J. , Leonard V. C. (2013). Organizational culture, innovation, and performance: a test of Schein's model, *Journal of Business Research*, *67* (8), 1609–1621.

http://dx.doi.org/10.1016/j.procir.2015.12.102.

Jing Fenwick F., & Gayle C. A. (2008). Missing links in understanding the relationship between leadership and organizational performance. *International Business & Economics Research Journal*, *7* (5), 65-78.

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free Press.

Oliver,R. E. (2014). *What is transparency? Organizational behavior, fifth ddition*. New York: John Wiley and Sons, Inc, 1994.

Peters, T., & Robert W. (1982). *In search of excellence: Lessons from america's best run companies*. New York: Harper and Row.

Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best run companies.* New York: Harper & Row.

Rodrigues, C. A. (2007). Cybernetic-scanning management: Utilizing people's and organizations. *Energies to attain greater efficiency, Kybernetes, 36* (1), 17-31.

Rowe, J. (2010). Cybernetics of organizing: Management and leadership. Journal Kybernetes,p 39, 7.

Schuh G., & Linda K. (2016). Cybernetic Approach for Controlling Technology

Management Activities, *Procedia CIRP*, 48th CIRP Conference on Manufacturing systems - CIRP CMS 2015, 437-442,

Schwaninger, M. (2010). Model-based management (MBM): a vital prerequisite for organizational viability. Kybernetes, 39(9/10), 1419- 1428.

Steinhaeusser,T., Elezi, F., Tommelein, I .D. & Lindemann, U. (2013) Management

Cybernetics as a Theoretical Basis for Lean Thinking. Lean Construction Journal, 1-14.

Wiener, N. (1958). *Cybernetics or control and communication in the animal and themachine*. Cambridge: M.I.T. Press

Yilmaz, C., & Ergan, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: an examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*,43, 290-306.